Règlement intérieur du Personnel du CROS

Article 1-Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L.1311-1 et suivants du Code du travail.

Il fixe, conformément aux dispositions législatives les règles relatives à :
- La discipline applicable dans l'entreprise,
- Les procédures et sanctions disciplinaires ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés,
- L'abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans les relations de travail,
- L'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

Article 2- Champ d'application

L'ensemble des salariés sans restrictions et sans réserve, y compris les salariés mis à disposition du CROS par d'autres structures, et ceux que le CROS met à disposition d'autres structures à temps partiel, sont visés par ce règlement intérieur.

Article 3- Affichage

Le présent règlement est affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et il est porté à la connaissance de tout nouvel embauché lors de la signature du contrat de travail.

Article 4- Horaires de travail

L'horaire de travail hebdomadaire est de 35 heures.

Les locaux sont ouverts de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 H 30 à 18 heures pour les salariés du C.R.O.S. Des horaires différents peuvent être appliqués en cas de nécessités ponctuelles.

Les horaires de travail comportent des heures fixes : 9h00/12 h 00 et 14h/17h, (sauf cas particulier stipulé dans le contrat de travail) et des heures dites variables pendant lesquelles les salariés choisissent leurs horaires de présence .Le choix de ces horaires reste subordonné aux principes suivants: aucun salarié ne peut dépasser un horaire quotidien de 9 heures, le planning horaire sera affiché sur le tableau prévu à cet effet)

Le temps minimum de repas est d'une heure (avec fermeture du standard téléphonique et mise sur répondeur de 12 h 30 à 13h30).

En fonction d'évènements ordinaires de la vie du CROS (réunions de bureau et de comité Directeur) ou exceptionnels (manifestations, salons, réunions avec les administrations, les collectivités locales et des partenaires divers) il peut y avoir des astreintes (soirée ou week end).

Les heures effectuées seront récupérées dans le mois suivant.

Toute mission à l'extérieur des locaux du CROS doit faire l'objet d'une fiche de mission signé au préalable du président ou de son remplaçant, selon le modèle proposé par le CROS.

Chaque salarié remplira mensuellement une fiche de présence selon le modèle établi par le CROS.

Les procédures de prise de congés pour tout ce qui n'est pas précisé par le code du travail et la Convention Collective du Sport sont les suivantes: le salarié dépose sa demande motivée pour le 28 février au plus tard pour la période d'été (du 15/06 au 15/09) . Pour ce qui concerne les périodes dites de petites vacances scolaires, le salarié doit déposer sa demande motivée au moins un mois avant le jour de début de la date officielle du début de ces vacances.

Les congés payés sont à prendre dans la période du 1er juin au 31 Mai. Passé cette date, les droits à congés sont « perdus » A titre exceptionnel, il peut être accordé de prendre au maximum cinq jours en Juin.

La règle sur laquelle s'appuiera l'employeur pour un refus éventuel est celle de la continuité du service avec au moins deux personnes présentes pour les tâches administratives.

Article 5- Présence au travail

Toute absence quelle qu'en soit le motif devra être justifiée dans un délai de 48 heures et en cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

A défaut et après mise en demeure, l'absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du service du personnel. Le salarié est tenu de présenter sa demande au moins 48 heures à l'avance et doit indiquer la durée et le motif de l'absence.

Article 6- Retard

Tout retard par rapport aux horaires dits fixes devra être justifié auprès du président. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par l'article 9 du présent règlement.

Article 7- Accès à l'entreprise

Les salariés n'ont accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de la prestation prévue dans leur contrat de travail.

Article 8- La discipline au travail

Les salariés sont placés sous l'autorité du président et de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

Ils doivent par conséquent, se conformer aux instructions des membres du Bureau, habilités à diriger, surveiller et contrôler l'exécution du travail.

Article 9- Sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité et/ou de sa répétition, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance :

* Observation écrite
* Avertissement écrit
* Mise à pied disciplinaire d'une durée maximale de (3 à 8 jours)....jours.
* Licenciement
* Licenciement pour faute grave (perte du droit au préavis et aux indemnités de licenciement)
* Licenciement pour faute lourde (perte du droit au préavis, aux indemnités de licenciement et aux indemnités de congés payés).

Article 10-Dispositions relatives aux droits de la défense des salariés

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié conformément à l'article L. 1332-1 du Code du travail.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié ; cette convocation doit mentionner son objet. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'entreprise lors de cet entretien. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Article 11- Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-2 du Code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné ni licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur de son représentant ou de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou les avoir relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

Article 12- Harcèlement moral

Conformément à l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral ou pour les avoir relatés.

Article 13- Prévention des accidents

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur le panneau prévu à cet effet et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

- Liste des interdits.
- Liste des respects de consignes particulières

Chaque salarié doit veiller à sa sécurité personnelle et de celle de ses collègues de travail et s'abstenir de toute imprudence et de tout désordre qui pourraient nuire à la sécurité d'autrui. Il doit signaler à son chef direct tout danger dont il a connaissance.

Article 14- Accidents

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, devra être porté à la connaissance du président ou de son représentant immédiatement par le salarié ou par tout témoin sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

Article 15- Boissons, repas sur les lieux de travail

Il est interdit de distribuer ou d'introduire dans les locaux de travail, des boissons alcoolisées. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'empire de la drogue.

Les repas sont impérativement à prendre hors des locaux de travail dans la salle réservée à cet usage (sous sol de la Maison Régionale des Sports).

Article 16- Interdiction de fumer

En application du décret n° 96-478 du 29 mai 1992, il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts, et dans les locaux affectés à l'ensemble des salariés, tels que les salles de réunion, de restauration, de repos, d'accueil et de réception.

Article 17- Visites médicales

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d 'embauche et de reprise.

Article 18- Formalité - Dépôt

Conformément aux prescriptions des articles L. 1321-4 et R. 1321-2 du Code du travail, le présent règlement a été :

- Déposé à l'Inspection du Travail
- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le 1er août 2006
- Il entrera en vigueur le 1er septembre 2006 soit un mois plus tard.
- Un exemplaire est remis à chaque salarié.

Article 19- Modification

Toute autre prescription générale, portée à la connaissance de tous par note de service, sera considérée comme adjonction au présent règlement et aura même force d'application.

Villeneuve d'Ascq, le 1er août 2006

Le Président du C.R.O.S

COMITE REGIONAL OLYMPIQUE SPORTIF
NORD - PAS-DE-CALAIS
MAISON DU SPORT
367, rue Jules Guesde
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

Jean Pierre COISNE

Mise à jour conformément au Nouveau Code du Travail le 10 mai 2011